MÓDULO : ANTROPOLOGIA EMPRESARIAL

I. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Na denominada "era da globalização" somos instados à mais feroz competição e, no entanto, nada fazemos no sentido de encontrar um estilo gerencial brasileiro capaz de dar dinamismo, consistência e poder de auto-determinação ao nossos esforços produtivos/comerciais.

Elevados níveis de motivação, de eficiência e responsabilidade, de sinergia das equipes, mormente em se tratando de trabalho criativo, não podem ser alcançados senão através de um saber gerencial enraizado nos traços fundamentais da cultura brasileira, um saber que administre-lhe os defeitos e dê largo curso à suas virtudes. E se a cultura brasileira não é ainda um acontecido, mas uma promessa ou uma invenção em curso, como diria Darcy Ribeiro, não importa. Isto não nos exime da tarefa, mas apenas faz-nos sabê-la um pouco mas complicada do que poderíamos a princípio imaginar.

É grande hoje a oferta de MBAs e assemelhados por toda parte, mas não se encontra um só em que pelo menos seja posta com clareza a questão de uma gerência brasileira. No entanto, não temos a menor dúvida de que é nossa mais urgente obrigação buscar delinear um estilo gerencial brasileiro – uma maneira particular de administrar nossas coisas e principalmente de lidar de modo inteligente, aberto e, sobretudo, digno com a nossa gente.

Assim foi e ainda é nos EUA, no Japão, na Alemanha, na Itália, na Coréia e em toda lugar onde foi conseguido um rápido e continuado crescimento e aprimoramento das forças produtivas. No caso americano, que desde a sua origem se constitui numa sociedade bastante aberta à imigração, a problemática cultural é de crucial importância, transcendendo, em muito, o âmbito das questões gerenciais, para abarcar a totalidade do seu ser social. Os EUA são uma nação de grande consistência cultural e assim acontece, não por arraigada e longa tradição (como é o caso de muitas outras nações), mas por força de um muito eficiente e intencional processo de aculturação.

Observe-se ainda que a chamada globalização não é um processo de estofo econômico, mas sim, cultural. Ela não teria a profundidade que realmente tem se não fosse o fato de estar acompanhada, diríamos até precedida pela disseminação, por todos os meios – cinema, música, *cartoon*, dança, revistas científicas etc.–, do *american way of life*. Embora não se queira ver, é a

globalização cultural que dá sustância à globalização econômica e não o contrário, como o "pensamento único", para desviar nossa atenção, tenta nos convencer.

Em suma, diríamos que sem um pertinaz esforço de auto-compreensão cultural, cujos resultados sirvam de base à edificação de um estilo gerencial próprio, jamais poderemos alcançar a maioridade econômica e enfrentar os enormes desafios da "globalização. Permaneceremos neste infrutífero esforço de modernização, sempre nesta psicótica consulta a espelhos sem aço, nesta frenética busca alhures daquilo que, em verdade, se encontra já vivo disponível dentro mesmo de nós.

Acrescente-se ainda o fato que não se conhece programa governamental ou empresarial que não declare que sua meta de última instância é o homem e, no entanto, jamais se encontra uma só linha acerca do que se tem ali verdadeiramente em mente. Não se podia cair na mesma omissão de seriedade. Por isso decidiu-se que o presente módulo comportaria, em sua primeira parte, uma sólida fundamentação teórica compreendendo noções de antropologia na sua concepção mais atual, história das culturas, com especial ênfase na questão das origens da modernidade, e formação histórica da cultura brasileira.

II. OBJETIVOS

São os seguintes os principais objetivos perseguidos por este módulo:

a) Aprimorar a capacidade de pensar do aluno, num sentido mais amplo do que aquele assumido pelo meio acadêmico na atualidade, para incluir todos os sentidos consagrados pela tradição ocidental (o lógico transcendental, o hermenêutico, o dialético e, naturalmente, o formal-aristotélico), se possível, despertando um sentido estratégico para o uso oportuno de cada um deles e de suas múltiplas combinações;
b) Aguçar a sensibilidade do aluno para as especificidades do seu próprio ambiente socio-cultural de modo a permitir-lhe uma ação gerencial menos autoritária e manipuladora, ao mesmo tempo que mais sadia, construtiva e eficiente;
c) Proporcionar um mais alto grau de aproveitamento teórico e prático dos conhecimentos já adquiridos;

d) Despertar para um atitude mais "antenada" para o mundo, propiciando a aceleração da absorção ordenada de novos conhecimentos; este objetivo aliado ao anterior constituem condição fundamental para
e) Fornecer os elementos de auto-análise e auto-avaliação que permitam ao próprio aluno minorar suas deficiências ou superar suas eventuais falhas no que tange à sua capacidade de expressão, comunicação, ação motivacional, coordenação de projetos/tarefas e outras funções necessárias ao bom gerente; este objetivo, aliado aos dois anteriores constituem as condição básicas de ingresso no processo de educação permanente;
f) Abaixamento do nível de ansiedade provocado pela presente aceleração do processo de transformação social para o qual não se tem ainda uma clara visão de como e onde ele irá encontrar um novo patamar de relativa estabilidade.

Na medida em que o presente módulo tenta alcançar objetivos gerais e profundos, tanto de natureza intelectual operativa quanto cultural, ele pode, suplementarmente, vir em auxílio de outros módulos, sob múltiplos aspectos: na seleção das informações mais relevantes, na explicitação e/ou abstração de esquemas conceituais e interpretativos subjacentes, na avaliação do grau de estruturação e densidade de informação oferecida e na identificação/exploração de potencialidades sinergéticas intra e inter-modulares.

III. PROGRAMA

O programa estará assim estruturado:

1. Introdução à lógica
2. Antropologia cultural
3. História da cultura
4. Formação da cultura brasileira
5. Antropologia empresarial
6. A empresa brasileira
7. Planejamento na empresa brasileira



O conteúdo de cada um dos tópicos do programa estaria assim especificado:

1 - Introdução à lógica

Equivalência entre ser e pensar em sua máxima generalidade. Lógicas fundamentais; a síntese dialética generalizada; lógicas de base – lógica da diferença versus lógica da dupla diferença ou clássica –, lógicas mundanas e lógicas transcendentes. Representação das lógicas – representação canônica – ; hierarquia das lógicas e hierarquia geral dos entes – os níveis onto-lógicos: fenomênico, objetivo e subjetivo –; articulação dos níveis; a questão do remanejamento onto-lógico. Os princípios lógicos, expressão operatória das lógicas e os valores próprios correspondentes As verdades. Ser, conhecer e agir. Noções básicas da lógica clássica proposicional e da lógica clássica de predicados.[3]

2 - Antropologia filosófica

A diferença clânica; do animal lógico-trinitário ao homem lógico-qüinqüitário e o seu iniludível horizonte transcendente. A peculiar sexualidade humana. O homem como ser discursivo.. Desenvolvimento e saúde mental; tipos psico-lógicos. Articulação indivíduo/sociedade [6]

3 - História da cultura

Essência versus historicidade da cultura; história hiperdialética da cultura ou história do autodesvelamento (objetivação simbólica) do ser lógico. Breve história da cultura ; cultura nodais e culturas não-nodais – arcaicas, mistas, de transição etc. Especificidades da passagem das culturas da diferença às culturas da identidade. Saber e saber desejante numa cultura diferencial – mito, filosofia e ciência. A problemática cultural moderna: origem, alternativas ilusórias à direita e à esquerda; a era do pensamento único; da cultura científica à civilização teleinformacional. O futuro da cultura. [6] e [8]

4 - Formação da cultura brasileira

Fontes da cultura brasileira; formações intermediárias – formação paulista ou mameluca e a constituição de uma territorialidade; formação mulata e a constituição de uma sensibilidade; outras formações – as migrações européias e japonesas; o atual estágio do processo de formação da cultura brasileira. A questão da identidade nacional através dos tempos. [6] e [8]

5 - Antropologia empresarial

A instituição empresa do ponto de vista antropológico: sob a perspectiva objetiva ou trinitária; sob a perspectiva subjetiva ou qüinqüitária. Missão, cultura, história, organização e "tecnologia". O modelo econômico. A empresa e os mercados. Da era da mais-valia à era do valor agregado. Diagnóstico; estudo de casos: três análises de Eugène ENRIQUEZ [4].

6 - A empresa brasileira

A empresa brasileira do ponto de vista antropológico. As especificidades da empresa brasileira de ontem e de hoje; necessidade de se melhor compreender a alma brasileira e, conseqüentemente, a empresa brasileira para poder criar uma estratégia que permita compatibilizá-la com um mundo parametrizado pelos

valores e esquemas interpretativos da cultura anglo-saxônica dominante. Meta: a melhor empresa do mundo ou a empresa de um mundo melhor?!

7 - Planejamento na empresa brasileira
Especificidades do planejamento no Brasil; as resistências para determinar um futuro calculável; as resistência ao pensamento estratégico, na medida em que não se admite o outro como possível "inimigo" ; as resistências em assumir compromissos bem determinados e datados; o baixo nível de auto-estima. De modo geral todo plano no Brasil trata **daquilo que deveríamos ter feito há cinco anos atrás para não estarmos na difícil situação em que encontramo-nos agora.** Como contornar tais dificuldades.

IV - AFERIÇÃO DE APRENDIZADO

Tendo por base o material apresentado durante o curso – livro, apostilas e vídeos – os participante serão oportunamente solicitados, individualmente ou em grupos, a formular perguntas sobre os seguintes aspectos:

a) **Clareza da exposição**
Ex.: Você poderia esclarecer melhor tal ou tal aspecto de tal figura? A extensão de tal ou tal conceito? etc.

b) **Coerência interna do texto (das formulações teóricas)**
Ex.: Em tal lugar esta dito isto, mas em tal outro lugar é dito tal, que me parecem em conflito. Poderia esclarecer?

c) **Veracidade ou conformidade com fatos**
Ex. : Está dita em tal lugar que tal coisa sempre ocorre de tal maneira, mas está historicamente comprovado que em tal tempo e lugar as coisas se passaram diferentemente. Onde está a verdade?

As perguntas da classe **c** serão consideradas , em geral, mais relevantes que as da classe **b**, e estas, por seu turno, mais relevantes do que as da classe **a**.
Nas três categorias, obviamente, terão maior relevo as perguntas com maior grau de profundidade e generalidade.

V - BIBLIOGRAFIA

1. Barbosa, Lívia N. de Holanda. *Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração.* Revista de Administração de Empresas-RAE, S. Paulo, v. 36 n. 4 p. 6-19.
2. _________ *Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil?* Revista do Serviço Público - RSP, Ano 47, v. 120, n. 3, set-dez 1996, pp 59-102.
3. Celani Barbosa, M.. *As LÓGICAS - As lógicas ressuscitadas segundo Luiz Sergio Coelho de Sampaio*, S. Paulo, Makron Books, 1998.
4. Enriquez, Eugène. *A organização em análise.* Petrópolois, Vozes, 1997.
5. Pinho Tavares, M. das G. de. *Cultura organizacional - Uma abordagem Antropológica da Mudança.* Rio de Janeiro, Qualitymark, 1993.
6. Sampaio, L. S. C. de. *Noções de antropo-logia.* Rio de Janeiro, UAB, 1996 (xerografado)
7. _______*Gerência brasileira: necessidade ou luxo na batalha da competitividade.* Decidir, n^0 42, Rio de Janeiro, jan. 1998
8. _______ *Introdução à Antropologia Cultural.* Dois vídeos com cerca de 3 h de duração, Rio de Janeiro, EMBRATEM/UAB, 1994.
9. _______*Cenário Brasil 2020. Whorkshop sobre a questão cultural.* SAE. Palestra realizada em Brasília, 8-out.-1996.

A bibliografia em Português no assunto de referência é bastante pobre. Além do que foi aqui listado, deixamos de citar trabalhos do professor Roberto da Matta et alli. (EMBRATEL), Everardo Rocha (BANCO do BRASIL) e Lívia Barbosa (EMBRATEL) que, por serem de específico interesse empresarial, não são publicamente acessíveis. Também não estão aqui citados trabalhos gerais sobre a cultura brasileira, como aqueles de Gilberto Freyre, Vianna Moog, Sérgio Buarque de Holanda, Darcy Ribeiro, Dante Moreira Leite, Roberto da Matta, alguns deles que deveriam já ser de leitura obrigatória em instâncias educacionais de base

Luiz Sergio Coelho de Sampaio - UAB
Rio de Janeiro, 14/7/98.